

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОНТЕКСТ КАК ПРЕДИКТОР РАЦИОНАЛЬНОГО И ИНТУИТИВНОГО СТИЛЯ МЫШЛЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Маничев Сергей Алексеевич

*Санкт-Петербургский государственный университет, Российская
Федерация, Санкт-Петербург*

s.manichev@spbu.ru

Работа поддержана РФНФ, проект 15-06-10546.

Аннотация

В статье рассматривается организационный контекст принятия решений как предиктор рационального и интуитивного стилей мышления менеджера. Анализ имеющихся данных позволяет сделать вывод о том, что интуитивный стиль мышления в большей мере чувствителен к «сигналам» контекста, которые при этом могут не осознаваться, но вызывать эмоциональные реакции («соматические маркеры»), обеспечивающими своего рода прайминг для истолкования и определения задач принятия решений.

Ключевые слова: интуиция, рациональность, организационный контекст.

Современный менеджер действует в сложной, динамичной, неопределенной среде, в условиях быстрого изменения ситуации на рынке, высоких темпов изменений технологий, когда гибкость организаций и способность создавать и производить уникальные продукты становится основным конкурентным преимуществом организаций. К сожалению, несмотря на интенсивное развитие управленческих технологий и прескриптивных моделей принятия управленческих решений, они описывают поведение лица, принимающего решения, на уровне стандартов или конечных и промежуточных результатов деятельности по подготовке и принятию решений. Сами фундаментальные механизмы принятия управленческих решений

человеком в условиях «давления» среды и кооперации с другими лицами, причастными к подготовке или исполнению решений остаются недостаточно исследованными. Основания таких решений часто остаются неясными и неполными даже для тех, кто их принимает. В этом случае говорят об «интуитивных» решениях. Возникает вопрос о том, как соотносятся эффективность и механизмы систем «быстрого» (интуитивного) и «медленного», развернутого в цепь логических рассуждений (рационального) принятия решений.

Перевод управленческой проблемы с неопределенным решением в управленческую задачу с известным подходом к ее решению можно охарактеризовать как редифиницию управленческой задачи конкретным менеджером. Эта редифиниция отражает реакцию менеджера на управленческую ситуацию и приводит к формулировке и принятию управленческой задачи как своей собственной. Редифиниция отражает как специфику (фрейм) задачи, так и ее организационный контекст. Контекстный фрейм (управленческая ситуация) выступает в роли нейтрализатора многозначности проблемы и, одновременно - в роли актуализатора одного из возможных значений (дефиниций) управленческой задачи.

Тверски и Канеман показали влияние задачных фреймов на интерпретацию и способ принятия решений [8], однако влияние ситуативного, и, в частности, организационного контекста остается на принятие решения недостаточно изученным. Вместе с тем имеются данные, что контекстные фреймы (в частности распределение ролей) могут даже перекрывать влияние задачных фреймов [6]. Возникает вопрос о том, какой процесс в большей степени подвержен воздействиям контекста: рациональное или интуитивное мышление?

Организационный контекст – это «ситуационные возможности или ограничения, которые влияют на различные организационные элементы» [4, с. 386]. Организационный контекст задает рамки рабочей ситуации: ограничения и возможности, например, степень автономии, разнообразия задач, наличие и

точность обратной связи и других возможностей и ресурсов принятия решений и выполнения работы [5].

Соотношение основанного на опыте (интуитивного) и рационального мышления является предметом когнитивно-опытной теории личности (самости) С. Эпстайна. С. Эпстайн попытался систематизировать существующие представления об этих процессах и выделил признаки, по которым различаются основанная на жизненном опыте (интуитивная) система и рациональная система [3, с. 183]. В интуитивной системе опыт представлен в конкретных образах, метафорах, нарративах, относящихся к различным ситуациям и событиям, поэтому система грубо дифференцирована и грубо интегрирована (диссоциативна, организована в парциальные эмоциональные комплексы — когнитивно-аффективные модули), хотя и иерархична — (ядро системы — более обобщенные и стабильные схемы действий и репрезентаций, периферия — конкретные и более гибкие схемы, соответствующие частным ситуациям (событиям)); система контролируется пассивным и предсознательным прошлым опытом, поэтому критерий оценки текущей ситуации обращен в прошлое — это прошлый опыт похожих ситуаций, который выражается в эмоциональных оценках — смутном «чутье» как прогнозе позитивного или негативного характера ситуации, выбираются решения, более привлекательные с точки зрения способа их исполнения, а обоснованием их выбора является самоочевидная валидность (соответствие ранее сформированным убеждениям). Операциональные характеристики рациональной системы (основанной на правилах) полярны характеристикам интуитивной системы: действительность кодируется в абстрактных символах, словах, числах; работа системы находится под контролем активного и осознанного опыта: сознательная оценка ситуации, анализ причин ее возникновения, выбор действий на основе критериев разумности (или, в пределе — оптимальности), обоснование выбора — с помощью логики и доказательств.

Сходные представления об операциональных свойствах систем интуитивного и рационального мышления выражено в моделях Системы 1 и

Системы 2, введенных Становичем и Уэстом [7, с. 659], признанных и развивавшихся Д. Канеманом [1, с. 543]. Однако наиболее важной разницей между двумя системами в рамках исходной концепции Системы 1 и Системы 2 Становича и Уэста считается то, что системы провоцируют различные трактовки ситуации и самих задач принятия решений, то есть различия между системами возникают уже с самого начала процесса принятия решений. Интерпретации задач в интуитивной Системе 1 высоко контекстуальны, персонализированы, социализированы и интерактивны (ориентированы на потенциальное обсуждение, даже в ситуации, когда этого обсуждения реально нет). Истолкование задач в рациональной системе Системе 2 деконтекстуализовано, деперсонализировано и лишено социального содержания [7, с. 658–659].

Таким образом, «сигналы» ситуативного организационного контекста, направляющие переформулировку управленческих задач улавливаются прежде всего системой интуитивного мышления. Эти сигналы в системе интуитивного мышления не обязательно осознаются, но эмоционально переживаются. А. Дамасио для объяснения этих слабо осознанных, но эмоционально окрашенных сигналов сформулировал гипотезу соматических маркеров (Somatic markers). Телесные маркеры — специальный случай чувств, производных от вторичных эмоций. Вторичные эмоции и чувства связаны с обучением предсказанию будущих результатов на основе событий прошлого для определенных сценариев поведения. В конкретной ситуации отрицательные маркеры являются сигналом тревоги, а положительные — становятся «маяком» и стимулом действий [2, с. 174]. Связывая текущую ситуацию с прошлыми ситуациями и задавая контекстный фрейм решений, маркер позволяет интуитивно и неосознанно выделить предпочтительные варианты решений.

Интуитивное мышление, таким образом, отражая сложный и динамичный контекст управленческой ситуации, задает рамки (контекстный фрейм) интерпретации и переформулировки управленческой задачи и осуществляет своего рода прайминг по отношению к рациональным решениям менеджера.

Литература:

1. Канеман Д. Контуры ограниченной рациональности: возможность интуитивных суждений и выбора. // Эковест. 2004. Т. 4. № 4. С. 540–592.
2. Damasio A.R. Descartes' error: Emotion, reason, and the human brain. New York: G.P. Putnam's Sons, 1994. 312 с.
3. Epstein S. Cognitive-experiential self-theory of personality / Millon T., Lerner M. J. (Eds) // Comprehensive Handbook of Psychology. Vol. 5: Personality and Social Psychology. Hoboken, NJ: Wiley & Sons, 2003. P. 159–184.
4. Johns, G. The essential impact of context on organizational behavior. // Academy of management review. 2006. Vol. 31. № 2. P. 386–408.
5. Morgeson, F. P., Dierdorff E. C., Hmurovic, J. L. Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context. // Journal of Organizational Behavior. 2010. № 31. P. 351–360.
6. Neale M., Huber V., Northcraft G. Framing of negotiations: contextual versus task frames. // Organizational behavior and human decision processes. 1987. Vol. 39. 228-241.
7. Stanovich K.E., West R.F. Individual Differences in Reasoning: Implications for the Rationality Debate? // Behavioral and Brain Sciences. 2000. Vol. 23. 645–726.
8. Tversky, A., Kahneman, D. The framing of decisions and the psychology of choice. // Science. 1981. № 211. 453-463.

УДК 159.99

**ОСОБЕННОСТИ МЫШЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В
СФЕРЕ ТОРГОВОГО БИЗНЕСА**

Мухарлямова Александра Юрьевна, Фукин Анатолий Иванович

Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального

университета, Россия, Елабуга.